



# Modello di organizzazione e controllo ex D. Lgs. 231/2001

## POLITICA WHISTLEBLOWING

00	05/02/2024	Prima emissione	Dott. Ing. Massimo Cassaresi	Edo Mori
<b>Rev.</b>	<b>data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Redatto</b>	<b>Approvato</b>

## Sommario

1	Premessa.....	3
2	Riferimenti legislativi e normativi .....	3
3	Obiettivi.....	3
4	Destinatari .....	3
5	Scopo e ambito di applicazione .....	4
6	Segnalazioni .....	4
6.1	Oggetto delle segnalazioni .....	4
6.2	Contenuto della segnalazione.....	5
6.3	Invio delle Segnalazioni .....	5
7	Riservatezza e divieto di ritorsione .....	6
8	Verifica della fondatezza della segnalazione.....	7
9	Sistema disciplinare.....	8

## 1 Premessa

Il sistema di *whistleblowing* è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede. L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli *stakeholders* e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto all'illecito, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

Con il d.lgs. n. 24/2023, nel dare attuazione alla Direttiva (UE)2019/1937, è stata raccolta in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico, sia di quello privato.

## 2 Riferimenti legislativi e normativi

- D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 “Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni nazionali”
- Normativa vigente in materia di tutela dei dati personali (d.lgs. 196/2003, modificato dal d.lgs. 101/2018 e s.m.i. Regolamento UE 2016/679)
- Linee Guida e Regolamento dell'ANAC
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 (cd. Modello)
- Codice Etico

## 3 Obiettivi

La normativa in esame ha, tra le altre, previsto l'integrazione dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 al fine di prevedere una puntuale tutela per tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che abbiano segnalato condotte illecite, rilevanti ai sensi del citato decreto, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione della Società, nonché del Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative.

Premesso che ELE.MAC. S.r.l. ha adottato il Modello Organizzativo 231, le presenti Linee Guida hanno l'obiettivo di definire le modalità attraverso cui effettuare una segnalazione, a tutela dell'integrità della Società, di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi, che costituiscano o possano costituire una violazione di quanto sancito nel Modello di organizzazione e gestione della Società e nel Codice Etico, dei principi di controllo interno, della policy e di norme aziendali.

## 4 Destinatari

*Esponenti Aziendali:* il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore generale, i componenti degli altri organi sociali della ELE.MAC. S.r.l. eventualmente istituiti ai sensi dell'art. 2380 c.c. o delle leggi speciali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale ai sensi del Decreto, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di

rappresentanza, amministrazione o direzione della ELE.MAC. S.r.l. o di una unità o divisione di questa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

*Dipendenti:* i soggetti che intrattengono con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o qualsivoglia natura, inclusi i lavoratori a termine, compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);

*Collaboratori:* le persone che, pur non appartenendo alla ELE.MAC. S.r.l., intrattengono con l'Ente: (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti di agenzia e altri rapporti che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, prevalentemente personale, a carattere non subordinato; (iii) rapporti di collaborazione occasionale (ad es. consulenze), nonché i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un esponente aziendale pur non essendo dipendenti;

## **5 Scopo e ambito di applicazione**

L'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla ELE.MAC. S.r.l. in conformità alle disposizioni normative.

La presente procedura ha altresì lo scopo di disciplinare le modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, di intraprendere le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della ELE.MAC. S.r.l.

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali di ELE.MAC. S.r.l..

## **6 Segnalazioni**

### **6.1 Oggetto delle segnalazioni**

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al Modello, al Codice Etico e alle procedure interne della ELE.MAC. S.r.l., di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello, del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio reputazionale della ELE.MAC. S.r.l.;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso ELE.MAC. S.r.l.

## **6.2 Contenuto della segnalazione**

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita.

Le Segnalazioni debbono provenire da soggetto individuato con certezza e contenere almeno i seguenti elementi:

- le generalità del soggetto che effettua la Segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- una descrizione il più possibile dettagliata e circostanziata, basata su elementi di fatto precisi e concordanti e non su semplici supposizioni, delle condotte illecite e/o delle violazioni del Modello/Codice Etico/procedure; essa può essere corredata da documentazione di supporto;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha attuato i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## **6.3 Invio delle Segnalazioni**

La Segnalazione deve essere inviata secondo le seguenti modalità:

- mediante lettera cartacea corredata da eventuale documentazione a supporto, in doppia busta chiusa, priva di indicazione del mittente, all'indirizzo di posta ordinaria:

ELE.MAC. S.r.l. Via Pisana, 61/A, 50021 Barberino Tavarnelle (FI), all'attenzione dell'O.d.V. di Vigilanza (cd O.d.V.), che provvederà ad informare in merito l'Odv, senza prendere cognizione del contenuto della busta.

- mediante e-mail, con allegata eventuale documentazione a supporto, all'indirizzo di posta elettronica [organismo.vigilanza@elemac.it](mailto:organismo.vigilanza@elemac.it), il cui accesso è riservato al solo O.d.V. Il Consiglio di Amministrazione, ricevuta la segnalazione, opera secondo le modalità indicate dalla presente procedura e adotta tutti i provvedimenti ritenuti necessari a seguito dell'attività espletata.

L'O.d.V. che riceve la segnalazione deve garantire la riservatezza del segnalante e delle informazioni ricevute.

## **7 Riservatezza e divieto di ritorsione**

È compito dell'O.d.V. garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del Modello della ELE.MAC. S.r.l.

Tutte le segnalazioni ricevute, indipendentemente dal canale utilizzato, sono archiviate a cura dell'O.d.V. a tutela della riservatezza del segnalante. La segnalazione ricevuta per posta interna sarà protocollata a cura dell'O.d.V.

La segnalazione e la documentazione allegata non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti.

Nel caso di trasmissione della segnalazione ad altre strutture/organi/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante.

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, demansionamenti senza giustificato motivo, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro disagiati o intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver segnalato un illecito o irregolarità deve informare, in modo circostanziato, l'O.d.V. che, nel caso di riscontro positivo, segnala l'ipotesi di discriminazione alle strutture, funzioni o organi competenti.

La tutela del segnalante sarà sorretta anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Resta inteso che la ELE.MAC. S.r.l. potrà intraprendere le opportune misure disciplinari, nonché quelle legali, anche a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine.

Le azioni di verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione avverranno nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività considerata opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali ritenute competenti.

A conclusione della fase di verifica, qualora la Segnalazione risulti fondata, l'O.d.V. provvede a condividerla con il CdA della Società per gli opportuni provvedimenti da adottare.

In caso di accertata fondatezza della Segnalazione, il C.d.A. della Società, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata, adotta tutti i provvedimenti ritenuti opportuni e tutte le azioni a propria tutela.

## **8 Verifica della fondatezza della segnalazione**

La gestione e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'O.d.V., che provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire su fatti.

L' O.d.V. svolge direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione. Può anche avvalersi del supporto e della collaborazione di strutture e funzioni aziendali quando, per la natura e la complessità delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento; come anche di consulenti esterni.

Durante l'attività istruttoria della segnalazione è fatto salvo il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Nel qual caso su chi è intervenuto a supporto dell'OdV gravano i medesimi doveri di comportamento, volti alla riservatezza del segnalante.

Per valutare la fondatezza della segnalazione, l'O.D.V. richiede alla funzione Direzione Risorse Umane di verificare l'esistenza di altri procedimenti disciplinari (pendenti o conclusi) a carico del soggetto nei cui confronti è presentata la segnalazione (segnalato), sia nella veste di denunciante che di incolpato.

All'esito dell'attività istruttoria, l'O.D.V. redige una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse che sarà condivisa, in base agli esiti, con le funzioni o strutture aziendali competenti, al fine di garantire eventuali piani d'intervento e l'adozione di azioni a tutela della ELE.MAC. S.r.l..

Gli esiti dell'attività d'indagine sono altresì sottoposti all'Amministratore Delegato per eventuali procedure sanzionatorie, fermo restando che l'adozione dei provvedimenti rimane di competenza delle funzioni a ciò preposte, che dovranno essere avvisate dall' A.D. tempestivamente e comunque in tempo utile per avviare le procedure del caso.

Qualora, all'esito dell'attività di verifica, la segnalazione risulti fondata, l'O.D.V., in relazione alla natura violazione accertata – oltre a condividere gli esiti con le funzioni, organi e strutture sopraindicate – potrà presentare denuncia all'Autorità Giudiziaria.

## **9 Sistema disciplinare**

Come prescritto dal d.lgs. n. 231/2001 viene previsto un sistema disciplinare, in analogia con quanto riportato nel Codice Etico di ELE.MAC. nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta sono assunte da ELE.MAC. in piena autonomia indipendentemente dalle effettive conseguenze delle condotte stesse.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

### *Misure nei confronti di collaboratori*

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente documento potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti ad ELE.MAC., come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. n. 231/2001.